



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Estrés laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora Facoba Contratistas  
Generales SAC, año 2019**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA**

**García Contreras, María del Pilar (ORCID: 0000-0003-1805-4894)**

**ASESORA**

**Mg. Cárdenas Rodríguez, Karina Jacqueline (ORCID: 0000-0003-1140-4759)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Gestión de Organizaciones**

**Trujillo – Perú**

**2019**

## **Dedicatoria**

A Dios, por estar conmigo en todo momento de mis días difíciles y seguir mis metas y objetivos trazados y haber conocido a personas maravillosas en el transcurso de mi preparación que han estado conmigo en las buenas y en las malas durante el tiempo de mis estudios.

A mis Hermanas: Wendy, Katherine, María de Carmen, Cicely Clarén, mi sobrina Luciana, que me apoyaron incondicionalmente en la parte moral, con sus sabidurías y por los consejos, valores y motivación para avanzar en mi preparación como profesional.

A mis queridos Padres: que son Modesta Contreras y Francisco Contreras que son mi apoyo incondicional y que me dan las fuerzas para poder seguir adelante.

A mis docentes que, me han apoyado en el transcurso del tiempo en la Universidad, en la cual aprendí mucho por sus enseñanzas.

## **Agradecimiento**

En primer lugar, agradecer a Dios a mi Familia y amigos por el apoyo que me brindaron durante este tiempo, por todas las anécdotas que pasamos, junto a mí y por la confianza que depositaron en mí para llevar a cabo este trabajo y poder culminar.

Mi profundo y sincero agradecimiento a mis docentes de la Universidad César Vallejo, quienes me brindaron sus conocimientos y sugerencias para emprender en el camino de la superación profesional y así poder crear mi propia empresa en el futuro y administrarla.

Del mismo modo agradecer a la Empresa Constructora FACOBA Contratistas Generales SAC., de los hermanos Cotos Barreto, por permitir este trabajo de investigación se realice.

## Página del jurado

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, GARCÍA CONTRERAS, MARÍA DEL PILAR con DNI N° 47124479, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes considerada en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaña es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente Trabajo de Investigación son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto de las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

  
.....  
María del Pilar García Contreras  
DNI N°47124479



Trujillo, diciembre del 2019

## Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MÉTODO .....	10
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	10
2.2. Operacionalización de Variable.....	10
2.3. Población, muestra y muestreo.....	12
2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, valide y confiabilidad...	12
2.5. Procedimiento .....	14
2.6. Método de análisis de datos .....	14
2.7. Aspectos éticos.....	14
III. RESULTADOS .....	15
IV. DISCUSIÓN .....	18
V. CONCLUSIONES .....	20
VI. RECOMENDACIONES .....	21
REFERENCIAS.....	22
ANEXOS.....	24

## **RESUMEN**

El objetivo fue determinar el nivel de Estrés laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC, año 2019. La metodología de investigación utilizada fue una muestra de diseño no experimental, transversal y basada en la población de 80 empleados de Facoba Contratistas General SAC, año 2019. Se utilizaron técnicas de investigación para medir variables, y el instrumento fue un cuestionario con respuestas basadas en una escala Likert de 1 a 5. Los datos obtenidos se procesaron utilizando la hoja de cálculo y el IBM SPSS Statistics v25 para determinar los coeficientes alfa de V-Aiken y Kronbach. En conclusión, se determinó que el estrés laboral de colaboradores de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC, año 2019, es de nivel regular representado por el 100.0% de la muestra de estudio.

Palabras clave: Estrés laboral, Empresas constructoras y Trabajadores - Carga de trabajo.

## **ABSTRACT**

The objective was to determine the level of work stress of the employees of the Construction Company Facoba General Contractors SAC, year 2019. The research methodology used was a sample of non-experimental, cross-sectional design based on the population of 80 employees of Facoba General Contractors SAC, year 2019. Research techniques were used to measure variables, and the instrument was a questionnaire with answers based on a Likert scale of 1 to 5. The data obtained were processed using the spreadsheet and the IBM SPSS Statistics v25 to determine the alpha coefficients of V-Aiken and Kronbach. In conclusion, it was determined that the work stress of employees of the Construction Company Facoba General Contractors SAC, year 2019, is of a regular level represented by 100.0% of the study sample.

**Keywords:** Work stress, construction companies and workers - workload.



## **I. INTRODUCCIÓN**

A nivel mundial, uno de los más frecuentes problemas, en la organización es el estrés, lo cual puede dirigir a enfermedades físicas o psicológicas que perjudican el desempeño del colaborador en sus actividades laborales.

Desde el siglo XX, el estrés ha sido un tema reconocido y relevante que esta socialmente relacionado con la actividad laboral, debido a que en el trabajo se producen tensiones y generan peligro para el trabajador porque las situaciones que estresan no finalizan y a veces se vuelven más grandes.

En el Perú, es habitual pensar que el trabajo conlleva al estrés en los trabajadores, pero el estrés es un fenómeno de adecuación que ayuda en forma importante al desempeño adecuado que afecta la salud de los trabajadores y en muchas facetas de vida.

Los trabajadores confrontan a diario diversas presiones del ámbito personal y sobre todo laboral, que pueden afectar al nivel de rendimiento, porque los requisitos del trabajo exceden la capacidad de respuesta de los empleados, la pérdida de interés en cumplir con los estándares de calidad y el logro de sus objetivos, alcanzar metas y realizar tareas complejas, y si el empleado no cumple podría llegar a perder su trabajo.

En el departamento de La Libertad, existen organizaciones que aun manejan viejos esquemas estructurales que pueden llegar a ser disfuncionales, por lo que sería prudente y necesario cambiar y mejorar esas conductas, debido a que sus sistemas son rígidos para aumentar el rendimiento de los empleados dejando de lado las emociones y sentimientos que pueden verse afectados.

Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC, se dedica a la construcción de edificios completos desde el 2017, y a pesar que actualmente ha tenido cierta aceptación, su crecimiento no ha sido el mejor y se cree que se debe por el estrés laboral que sufren sus colaboradores, el cual es evidente en el rendimiento que han tenido en sus actividades laborales del presente año, además la gerencia no se ha preocupado por desarrollar soluciones que

disminuyan o extingan los factores del estrés laboral. Motivo por el que surge la necesidad de determinar el nivel de estrés laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC, año 2019

Para desarrollarlo se hizo una búsqueda de información relacionada con tema de investigación propuesto.

Según Cano (2015) Factores de estrés laboral en profesionales de enfermería del Hospital Nacional De Huehuetenango Jorge Vides Molina. El objetivo es que los factores de estrés en el trabajo de Jorge Vides Molina, una enfermera profesional en el Hospital Nacional Huehuetenango. Entre la población encuestada, 30 personas, 5 de ellos eran hombres, 25-50 mujeres y 20-50 años de edad, tomaron posiciones medias y altas, y utilizaron la Escala de Estrés Ocupacional para los médicos mexicanos. Con la metodología de interpretación, concluye que el estrés laboral de los profesionales de enfermería médica nacional de Huehuetenango es de Jorge Vidal Molin, quien está experimentando estrés emocional, demandas laborales excesivas, salarios bajos, insatisfacción, falta de deseo y poca capacidad profesional. (p.53)

Calle (2015) Factores asociados al nivel de estrés laboral en los conductores de taxi de la empresa privada Taxi Turismo Arequipa 2015. El objetivo fue analizar los factores demográficos, sociales y laborales relacionados con los niveles de estrés laboral. Taxi colaboró con los 317 taxistas de Taxi Tourism Arequipa. Para la metodología interpretativa y el diseño no experimental, se extraen las siguientes conclusiones: factor sociodemográfico (estado civil) y factor laboral (ingreso mensual promedio, turno de trabajo), carga de trabajo para Taxi Travel Arequipa (p.40)

Dávila y Díaz (2015) Factores asociados al estrés laboral en docentes de educación básica en una Institución educativa nacional de Chiclayo, 2015. El objetivo es identificar los factores y el nivel de estrés que están asociados para el trabajo de los maestros de primaria en una institución educativa nacional en Chiclayo en agosto de 2015. La muestra de población fue

de 40 docentes. En términos de metodología interpretativa y diseño no experimental, él prefiere: el 35% de los docentes tienen niveles altos y el 42.5% de nivel medio, quienes prefieren la insatisfacción con el trabajo. Tener. (p.39)

Gallardo (2018) Factores que se asocian al estrés laboral en las enfermeras del área de cirugía del Centro Médico Naval Del Callao - 2016. Su objetivo principal es identificar los factores de estrés asociados para una enfermera en la Sección de Cirugía Médica Naval de Callao 2016. Había 31 enfermeras en la población de estudio. Con la ayuda de la metodología interpretativa y el diseño no experimental, concluyó: Los factores relacionados con el estrés del trabajo de las enfermeras en el Departamento de Cirugía Médica Naval son porcentajes, pero el factor ambiental, en menor medida es un factor laboral. (p.46)

Según Robbins Stephen se tiene la siguiente teoría:

El estrés es fundamentalmente un problema independiente porque no todo responde igual al estímulo; Pero puede ser estrés laboral si una gran proporción de empleados se ven afectados. (Mad, 2003, p.102)

El estrés laboral es consecuencia de fallas en la organización del trabajo; pero un cambio en el comportamiento de programación y / o una sensación de estrés que aumenta el nivel de estrés dependiendo de la presión que se siente. (Sahali, 2010, p.188)

Tan fácil de imaginar, el estrés puede afectar el estado de ánimo y el estado de ánimo. Por ejemplo, los estudiantes tienen mucho miedo antes de tomar el examen, que se calienta después de completar su trabajo y en el trabajo, en eventos de día difíciles (correos electrónicos desagradables, plazos, pérdida de grandes ventas, reconstrucción de jefes, etc.). (Robbins, 2009, p.258)

El estrés puede definirse como el proceso de comunicación entre un sujeto y el entorno, que se entiende como una amenaza o sobrecalentamiento de los propios recursos y una amenaza para el bienestar y la salud personal. (Cabrera & Fuertes, 2007, p.219)

El estrés es una reacción que protege al cuerpo contra la agresión y el daño. El estrés se define como la relación entre la demanda de trabajo y los recursos potenciales. (Menéndez et al, 2007, p.5009)

El estrés laboral es un estado de dinamismo en la que una persona se enfrenta a recursos relacionados con oportunidades, demandas y deseos, y los resultados se consideran inciertos e importantes. (Robbins, 2013, p. 595)

El estrés laboral es físico o psicológico que ocurre cuando hay un desequilibrio entre la organización del ambiente de trabajo, el ambiente de trabajo y los recursos que los empleados enfrentan (o controlan). (Kano, Catalina, Gelpy & Roman, 2009, p. 44)

Hay tres categorías de estresores potenciales: ambiental, organizacional e individual. Echemos un vistazo a ellos uno por uno. (Robbins, 2004, p. 588)

Por ejemplo, cuando se trata de contratos económicos, las personas prestan más atención a la seguridad laboral. (Robbins, 2004, p. 588)

No cometer un error o completar el trabajo durante un cierto período de tiempo, el exceso de trabajo, la inseguridad, las demandas de los jefes y la carga de los colegas incómodos son factores organizativos. (Robbins, 2004, p. 579)

Los requisitos de tarea son factores que son relevantes para el trabajo de una persona. Estos incluyen el diseño del trabajo (independencia, grado de automatización, tareas múltiples, automatización, condiciones de trabajo, independencia del trabajo). (Robbins, 2004, p. 579)

Por ejemplo, la línea de montaje ejerce presión sobre las personas si se mueven demasiado rápido. Del mismo modo, trabaje en habitaciones llenas de gente o en lugares donde haya interrupciones. (Robbins, 2004, p. 579)

El exceso de trabajo puede ocurrir si un empleado planea hacer más que solo tiempo. La ambigüedad del rol puede llevar a un malentendido de las expectativas de un empleado. (Robbins, 2004, págs. 579-580)

Factores personales Cando se labora entre 40 y 50 horas a la semana, pero la experiencia y la dificultad de pasar 120 o más horas a la semana también pueden verlo en el trabajo. El autor también menciona factores que afectan la vida personal de los colaboradores. Los factores principales son los problemas familiares y económicos de las personas y sus rasgos de personalidad. (Robbins, 2004, p. 588)

Etapas de vida de la empresa. La organización pasa por ciclos. Se derriten, crecen y eventualmente maduran. Esta etapa de la vida, es decir, las cuatro etapas de la organización, crea una variedad de problemas y cargas para los empleados. (Robbins, 2004, p. 588)

La prevención del estrés debe centrarse en actuar en determinadas condiciones de trabajo, modificar ciertos aspectos organizativos y apuntar al enraizamiento de la mayor cantidad de causas posibles como el estrés que existe. (Mad, 2003, p. 102)

La gerencia monitorea una serie de factores que causan estrés, en particular el rol, el rol y la estructura del cuerpo, para que puedan ser cambiados o alterados. (Robbins, 2004, p. 584)

Las estrategias que pueden considerar incluyen reclutamiento, mejora del trabajo, capacitación, establecimiento de objetivos, planificación del trabajo, compromiso de los empleados y comunicación con la empresa.

Las consecuencias del estrés son variadas y pueden afectar negativamente a individuos y organizaciones. (Menéndez et al., 2007, p. 510)

Los síntomas fisiológicos son menos relevantes para los estudiantes de CO, por lo que los síntomas fisiológicos son más relevantes. Estamos interesados en actitudes y comportamientos.

Los síntomas psicológicos y el estrés también pueden conducir a la insatisfacción. El estrés laboral es un trabajo frustrante. (Robbins, 2004, p. 522)

La evidencia ha demostrado que el estrés y la insatisfacción aumentan cuando las personas ocupan posiciones múltiples o en conflicto o cuando hay una falta de información clara sobre roles, autoridades y responsabilidades. (Robbins, 2004, p. 522)

Por estrés, se destaca la causa del aumento más rápido durante las horas no laborables. (Robbins, 2004, p. 522)

Las Relaciones intergrupales e intergrupales Las malas relaciones pueden ser signos de desconfianza, falta de armonía, poco apoyo, falta de interés en escuchar o escuchar los problemas que tiene un grupo o miembro del grupo. (Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2016, p. 286)

La participación es el nivel en el que el conocimiento, la opinión y las ideas participación es una parte importante del trabajo de las organizaciones. (Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2016, p. 286)

La política organizacional a menudo se menciona como la parte más estresante de la organización. Explicar las actividades políticas, los roles y las luchas por el poder puede provocar fricción, aumentar la disfunción personal y grupal y el estrés. (Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2016, p. 287)

Para los individuos, la cultura de la organización es diferente. La personalidad de la organización es un producto parcial de sus altos ejecutivos. Un equipo de liderazgo excesivamente cruel y autocrático puede crear una cultura de miedo. (Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2016, p. 287)

El estrés relacionado con las oportunidades de desarrollo profesional es parte de un entorno organizacional que influye en las percepciones de profesionalismo de un individuo, y lo dice cuando un empleado está preocupado por su retraso real o imaginario, inadecuado o insatisfecho con la correspondencia entre las aspiraciones profesionales y la posición actual. (Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2016, p. 287)

Muy a menudo, esta información se proporciona de una manera muy autorizada o crítica. La información proveniente de los comentarios sobre el rendimiento debe proporcionarse con un sistema de comunicación abierto y bidireccional para reducir el estrés. (Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2016, p. 287)

La reducción en la fuerza laboral se debe a una reducción en los recursos humanos debido al despido temporal, el empleo, la reorganización o la jubilación anticipada. La organización está tratando de reducir costos a medida que recluta a más y más empleados. (Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2016, p. 287)

El estrés de las relaciones interpersonales en el entorno laboral es generalmente importante cuando es coercitivo: en general, los colegas en el lugar de trabajo no son seleccionados, y aquellos que desempeñan funciones jerárquicas también expresan las relaciones entre estas personas y el autor. El trabajo es uno de los elementos más importantes de satisfacción. (Menéndez et al., 2007, p.512)

Las fuentes de estrés ocupacional se clasifican en situaciones extremas que amenazan la vida (cambio de situaciones) y tensión crónica prolongada de baja intensidad (condiciones que pueden producir estrés duradero o sostenido) todos los días. (Inieta, 2016, p. 17)

Se espera que después de superar este estado, todos los cambios fisiológicos complejos se diluyan sin mayores problemas, especialmente con el uso de los recursos disponibles. (Acosta, 2008, p. 21)

Es por ello que se formula el problema: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC, año 2019?

Siguiendo los criterios de Hernández y Baptista (2010, pp.40-41), se justifica de la siguiente manera:

Conveniencia, se realiza para determinar el estrés laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC y por consiguiente para tener un conocimiento sobre su importancia, pudiendo ser de importante contribución en el tema. La Relevancia social, La presente investigación tiene como objetivo contribuir con la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC, para poner en práctica actividades que prevengan el estrés laboral en beneficio de los colaboradores. Implicancias prácticas, La obtención de resultados de la presente investigación ayudará a revolver con precisión el estrés laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC, para ser tomados en cuenta en las conclusiones y proponer recomendaciones para poder resolver el problema existente. El Valor teórico, El presente tema de investigación nos permitirá conocer el estrés laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC y formular ideas de solución para contribuir el marco teórico y práctico, y sirva como referencia y desarrollo profesional a la carrera de administración. La Unidad metodológica, Con el presente estudio nos ayudara a reunir información relevante para determinar el estrés laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC para tomar medidas de prevención acerca de la problemática antes mencionada.

Motivo por el cual se llega a la siguiente hipótesis: El estrés laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC, año 2019, es de nivel bajo. Con Objetivo general de determinar el nivel de estrés laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC, año 2019

Y con los siguientes objetivos específicos:

Identificar el nivel de los factores ambientales que influyen en el estrés laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC, año 2019



Identificar el nivel de los factores organizacionales que influyen en el estrés laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC, año 2019

Identificar el nivel de los factores individuales que influyen en el estrés laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC, año 2019

Identificar el nivel de estrés laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC, año 2019

## **II. Método**

### **2.1. Tipo y diseño de investigación**

#### **2.1.1. De acuerdo a lo que se persigue**

Aplicada, debido a que se fundamenta en teorías que ya se han adquirido, es decir son conocimientos ya estudiados y por lo tanto no se genera conocimientos nuevos.

#### **2.1.2. De acuerdo al alcance**

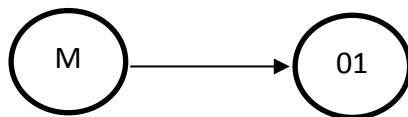
Descriptiva, debido a que se observó de qué manera se manifiesta la variable para conocer los factores causales que explican el problema de investigación.

#### **2.1.3. De acuerdo al enfoque**

Cualitativo, debido a que se recoge información que se basa al comportamiento observado que es naturales para luego analizar lo que significa.

#### **2.1.4. Diseño de investigación**

Es no experimental de corte no transversal, debido a que realizó con el fin de no manipular las variables y se realizó una medición en su contexto, para luego analizarlos.



M: Colaboradores de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC

O1: Estrés laboral

### **2.2. Operacionalización de la variable**

Tabla 2.1

*Operacionalización de la variable*

Variab	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Estrés laboral	El estrés laboral es un estado de dinamismo en la que una persona se enfrenta a recursos relacionados con oportunidades, demandas y deseos, y los resultados se consideran inciertos e importantes. (Robbins, 2013, p. 595)	La presente variable se midió a través de la técnica de encuesta y el instrumento de cuestionario	Factores ambientales	Incertidumbre económica	Ordinal
				Incertidumbre política	
				Incertidumbre tecnológica	
			Factores organizacionales	Exigencias de las tareas	
				Exigencias del rol	
				Exigencias personales	
				Estructura de la organización	
				Liderazgo organizacional	
				Etapas de la organización	
			Factores individuales	Problemas familiares	
				Problemas económicos	
				Personalidad	

*Nota.* La matriz se elaboró considerando la teoría indicado por (Robbins, 2004, p.579)

## **2.3. Población, muestra y muestreo**

### **2.3.1. Población**

Estuvo constituida por 80 colaboradores de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC, año 2019

### **2.3.2. Muestra**

Estuvo constituida por los 80 colaboradores de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC, año 2019

### **2.3.3. Unidad de análisis**

Un colaborador de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC, año 2019

## **2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, valide y confiabilidad**

### **2.4.1. Técnicas e instrumentos**

Se realizó a través del cuestionario de 12 preguntas dirigidas a los 80 colaboradores de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC, año 2019

Tabla 2.2

*Técnicas e instrumentos*

<b>Variable</b>	<b>Técnica</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Informante</b>
Estrés laboral	Encuesta	Cuestionario	Colaboradores de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC, año 2019

### 2.4.2. Validez

Se aplicó el V de Aiken, para determinar las valoraciones de todos los jueces con relación a un ítem y al grupo de ítems.

$$V = \frac{S}{(n(c - 1))}$$

Tabla 2.3

*V Aiken con intervalos de confianza*

Nº Expertos	Nº de ítems	Concepto	V-Aiken
5	12	Suficiencia	1
5	12	Claridad	1
5	12	Coherencia	1
5	12	Relevancia	1

### 2.4.3. Confiabilidad

Se aplicó la fórmula siguiente:

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_T^2} \right]$$

Tabla 2.4

*Confiabilidad*

Alfa de Cronbach	N
0,902	6

*Nota:* El grado de confiabilidad es 0.902

Por lo tanto, se determinó que la confiabilidad de los instrumentos de la variable es excelente.

Por lo tanto, existe precisión en los ítems contenidos en el instrumento.

## **2.5. Procedimiento**

La presente investigación está diseñada en base a obtener datos utilizando un cuestionario en función a las dimensiones, midiéndose los puntajes utilizando la Escala e Likert, es decir con la calificación: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Adicionalmente, al recolectar los datos se vaciarán a una hoja de cálculo y en el programa estadístico IBM SPSS Statistics V. 25 para determinar la validez (V-Aiken) y confiabilidad (Alfa de Cronbach) del instrumento y mostrar resultados.

## **2.6. Método de análisis de datos**

Es por ello que, en la presente investigación se obtuvo las informaciones que recolectará los datos y se formulará resultados reales y precisas. Por otro lado, se consideró apropiado el consentimiento de la empresa objeto de estudio; es decir la presente investigación se ha desarrollará en con el debido permiso de todos los informantes de la empresa.

## **2.7. Aspectos éticos**

Pardinas menciona que en el trabajo científico no únicamente la honradez se refiere a formular resultados reales que se han obtenido, si no adicionalmente se refiere al respeto que se tiene al contar con los datos observados, no modificándolas nunca con fines demostrativos para confirmar la hipótesis que se está buscando comprobar. (2005, p.19)

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Generalidades

Facoba Contratistas Generales SAC, es una empresa peruana, constituida en mayo del 2017 por los hermanos Cotos Barreto y está debidamente representada por el Gerente General Melissa Heromi Cotos Barreto de Benites. La empresa se inscribió en SUNAT con RUC 20602161031 con la actividad económica de construcción de edificios, siendo su inicio de actividad desde el 26 de mayo del 2017 como contratista de obras públicas y privadas.

#### 3.2. Nivel de los factores ambientales

Tabla 3.1

*Nivel de los factores ambientales*

Nivel	N	Porcentaje
Bajo	0	0.0%
Regular	72	90.0%
Alto	8	10.0%
Total	80	100.00%

**Nota.** Según el cuestionario aplicado a los colaboradores se muestra que los factores ambientales de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC, año 2019; el 0.0% considera que es de nivel bajo, el 90.0% considera que es de nivel regular y el 10.0% considera que es de nivel alto.

### 3.3. Nivel de los factores organizacionales

Tabla 3.2

*Nivel de los factores organizacionales*

Nivel	N	Porcentaje
Bajo	0	0.0%
Regular	78	97.5%
Alto	2	2.5%
Total	80	100.00%

**Nota.** Según el cuestionario aplicado a los colaboradores se muestra que los factores organizacionales de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC, año 2019; el 0.0% considera que es de nivel bajo, el 97.5% considera que es de nivel regular y el 2.5% considera que es de nivel alto.

### 3.4. Nivel de los factores individuales

Tabla 3.3

*Nivel de los factores individuales*

Nivel	N	Porcentaje
Bajo	0	0.0%
Regular	66	82.5%
Alto	14	17.5%
Total	80	100.00%

**Nota.** Según el cuestionario aplicado a los colaboradores se muestra que los factores individuales de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC, año 2019; el



0.0% considera que es de nivel bajo, el 82.5% considera que es de nivel regular y el 17.5% considera que es de nivel alto.

### 3.5. Nivel de estrés laboral

Tabla 3.4

*Nivel del estrés laboral*

Nivel	N	Porcentaje
Bajo	0	0.0%
Regular	80	100.0%
Alto	0	0.0%
Total	80	100.00%

**Nota.** Según el cuestionario aplicado a los colaboradores el estrés laboral en la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC, año 2019; el 0.0% considera que es de nivel bajo, el 100.0% considera que es de nivel regular y el 0.0% considera que es de nivel alto.

### 3.6. Contrastación de la hipótesis

Se había planteado la siguiente hipótesis: El estrés laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC, año 2019, es de nivel bajo.

Luego de haber desarrollado los objetivos, de acuerdo a lo manifestado por los colaboradores de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC, año 2019, el nivel de estrés laboral es regular representado en un 100.0%. Por lo que no se acepta la hipótesis y se acepta la hipótesis nula.

#### **IV. DISCUSIÓN**

El objetivo fue determinar el nivel de estrés laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC, año 2019, y se encontró que es de nivel regular representado por un 100.0%, según lo manifestado por la muestra al cual se le aplicó el cuestionario. Por lo que corresponde encontrar las posibles similitudes o diferencias con otros resultados de parecida característica.

Esto es confirmado por Cano (2015) Factores de estrés laboral en profesionales de enfermería del Hospital Nacional De Huehuetenango Jorge Vides Molina. Que coincide con la conclusión, donde menciona que el estrés laboral de los profesionales de enfermería médica nacional de Huehuetenango es de Jorge Vidal Molin, quien está experimentando estrés emocional, demandas laborales excesivas, salarios bajos, insatisfacción, falta de deseo y poca capacidad profesional. (p.53)

También lo confirma Calle (2015) Factores asociados al nivel de estrés laboral en los conductores de taxi de la empresa privada Taxi Turismo Arequipa 2015. Que coincide con la conclusión, donde menciona que se extraen las siguientes conclusiones: factor sociodemográfico (estado civil) y factor laboral (ingreso mensual promedio, turno de trabajo), carga de trabajo para Taxi Travel Arequipa (p.40)

Igualmente es confirmado por Dávila y Díaz (2015) Factores asociados al estrés laboral en docentes de educación básica en una Institución educativa nacional de Chiclayo, 2015. Que coincide con la conclusión, donde menciona que, en términos de metodología interpretativa y diseño no experimental, él prefiere: el 35% de los docentes tienen niveles altos y el 42.5% de nivel medio, quienes prefieren la insatisfacción con el trabajo. Tener. (p.39)

Y por último lo confirma Gallardo (2018) Factores que se asocian al estrés laboral en las enfermeras del área de cirugía del Centro Médico Naval Del Callao - 2016. Que coincide con la conclusión, donde menciona que los factores relacionados con el estrés del trabajo de las enfermeras en el Departamento de Cirugía Médica Naval son porcentajes, pero el factor ambiental, en menor medida es un factor laboral. (p.46)

## **V. CONCLUSIONES**

1. Se determinó que el estrés laboral de colaboradores el estrés laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC, año 2019, es de nivel regular representado por el 100.0% de la muestra de estudio.
2. Se identificó que los factores ambientales que influyen en el estrés laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC, año 2019; el 0.0% considera que es de nivel bajo, el 90.0% considera que es de nivel regular y el 10.0% considera que es de nivel alto.
3. Se identificó que los factores organizacionales que influyen en el estrés laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC, año 2019; el 0.0% considera que es de nivel bajo, el 97.5% considera que es de nivel regular y el 2.5% considera que es de nivel alto.
4. Se identificó que los factores individuales que influyen en el estrés laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC, año 2019; el 0.0% considera que es de nivel bajo, el 82.5% considera que es de nivel regular y el 17.5% considera que es de nivel alto.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Motivar a los colaboradores con cambios ambientales y materiales, haciendo más confortable y sin tensiones, para mejorar las condiciones en las que laboran y que promueva el bienestar de cada uno de ellos,
2. Diseñar estrategias de intervención del estrés laboral, tales como la retroalimentación entre el empleado y los empleados, respecto a los factores organizacionales en busca de mejorar el apoyo uno con otros y la forma de afrontamiento.
3. Implementar estilos de vida favorables para los colaboradores, como reuniones interpersonales, eventos deportivos, paseos, etc. donde el conductor pueda disminuir el estrés laboral con el disfrute del tiempo libre junto a amigos y familiares

## REFERENCIAS

- Acosta, J. (Ed) (2008). Gestión del estrés. Barcelona, España: Editorial Bresca, S.L.
- Cabrera, J. & Fuertes, J. (Ed) (2007). Salud mental en los tribunales. Madrid, España: Editorial Arán Ediciones, S.L.
- Cano, B. (2015) Factores de estrés laboral en profesionales de enfermería del Hospital Nacional De Huehuetenango Jorge Vides Molina. (Tesis de posgrado). Universidad Rafael Landívar, Huehuetenango, Guatemala. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2015/05/43/Cano-Betzaida.pdf>
- Cano, A. Catalina, C. Gelpi, J. & Román, J. (Ed) (2009). Como combatir el estrés laboral. Madrid, España: Editorial Arteanima, S.L.
- Dávila, J. & Díaz V. (2015) Factores de estrés para docentes de educación primaria en la Institución, 2015. (Tesis de posgrado). Universidad privada Juan Mejía, Perú: Recuperado de [http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/60/1/Tesis%20Davila%20Sobrino%20\\_%20Diaz%20Valladolid.pdf](http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/60/1/Tesis%20Davila%20Sobrino%20_%20Diaz%20Valladolid.pdf)
- Diez, M. Dolan, S. & García, S. (Ed) (2005). Autoestima, estrés y trabajo. Barcelona, España: Editorial McGraw-Hill de management
- Gallardo, A. (2018) Factores que se asocian al estrés laboral en las enfermeras del área de cirugía del Centro Médico Naval Del Callao -2016. (Tesis de posgrado). Universidad Alas Peruanas, Lima, Perú: Recuperado de [http://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/uap/7424/1/T059\\_25715807\\_T.pdf](http://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/uap/7424/1/T059_25715807_T.pdf)
- Iniesta, A, (Ed) (2016). Pautas para reducir el estrés de la medicina laboral. Barcelona, España: Editorial Sans Growing Brands.

- Ivancevich, J. Konopaske, R. & Matteson M. (Ed) (2003). Comportamiento organizacional. México DF, México: Editorial McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. De C.V
- Mad (Ed) (2003). Prevención de riesgos laborales en odontología. Sevilla, España: Editorial crazy, S.L.
- Méndez y otros (Ed) (2007). Educación superior en prevención de riesgos laborales. Madrid, España: Editor Lex Nova, S.A.
- MC Mutual (Ed) (2008). Detenga su estrés: cómo manejar el estrés laboral. Barcelona, España: MC Mutual Edition.
- Pardinas, F. (Ed.) (2005). Metodología y metodología de la investigación en ciencias sociales. Ciudad de México, México: edición del siglo XXI
- Robbins, S. (Ed) (2004). Comportamiento organizacional. Ciudad de México, México: Editor Pearson Educación de México, S.A.
- Robbins, S. (Ed) (2009). Comportamiento organizacional. Ciudad de México, México: Editor Pearson Educación de México, S.A.
- Robbins, S. (Ed) (2013). Comportamiento organizacional. Ciudad de México, México: Editor Pearson Educación de México, S.A.
- Sakhali, L. (Ed) (2010). Psicología del profesor. Guadalajara, México: Editorial Universidad de Guanajuato.

## ANEXOS

### Anexo 01: Consentimiento informativo

#### Consentimiento Informado

Sr. (a) Melissa Heromi Cotos Barreto de Benites con el debido respeto me presento a usted mi nombre es: María del Pilar García Contreras, Alumna de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo – Trujillo. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre Estrés laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC, año 2019 y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de encuestas. En caso acepte participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se explicará cada una de ellas. Gracias por su colaboración.

Atte.

ESTUDIANTE DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo Melissa Heromi Cotos Barreto de Benites con número de DNI: 41611975 acepto participar en la investigación Estrés laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC, año 2019. De la Srta. Maria del Pilar García Contreras  
Día: 08 / 12 / 2019

FACOBACONTRATISTAS GENERALES SAC  
RUC: 20801147331  
Ing. Melissa H. Cotos Barreto  
GERENTE GENERAL

Firma



## Anexo 02: Cuestionario

### CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	PREGUNTA	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
				1	2	3	4	5
Estrés laboral	Factores ambientales	Incertidumbre económica	¿La incertidumbre económica le causa estrés en el trabajo?					
		Incertidumbre política	¿La incertidumbre política le causa estrés en el trabajo?					
		Incertidumbre tecnológica	¿La incertidumbre tecnológica le causa estrés en el trabajo?					
	Factores organizacionales	Exigencias de las tareas	¿Le causa estrés las exigencias de las tareas del trabajo?					
		Exigencias del rol	¿Le causa estrés las exigencias de la sobre carga de trabajo?					
		Exigencias interpersonales	¿Le causa estrés las exigencias de los clientes?					
		Estructura de la organización	¿Le causa estrés las decisiones que toma la empresa?					
		Liderazgo organizacional	¿Le causa estrés los controles rígidos de la empresa?					
		Etapas de la organización	¿Le causa estrés la etapa en que actualmente se encuentra la empresa?					
	Factores individuales	Problemas familiares	¿Los problemas familiares le causan estrés en el trabajo?					
		Problemas económicos	¿Los problemas económicos le causan estrés en el trabajo?					
		Personalidad	¿Sus características personales son propensas a causarle estrés?					

**Gracias.**

### Anexo 03: Validaciones

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS																			
DATOS GENERALES:																			
Apellidos y nombres del experto					Cargo e institución donde labora					Nombre del instrumento					Autora del instrumento				
RIVAS RUMICHE EDWIN					DOCENTE UCV					Encuesta					García Contreras, María del Pilar				
Título del estudio: Estrés laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC, año 2019																			
ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación:																			

Variable	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuestas	SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Estrés laboral	Factores ambientales	Incertidumbre económica	¿La incertidumbre económica le causa estrés en el trabajo?	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre					X					X					X					X
		Incertidumbre política	¿La incertidumbre política le causa estrés en el trabajo?						X					X					X					X
		Incertidumbre tecnológica	¿La incertidumbre tecnológica le causa estrés en el trabajo?						X					X					X					X
	Factores organizacionales	Exigencias de las tareas	¿Le causa estrés las exigencias de las tareas del trabajo?						X					X					X					X
		Exigencias del rol	¿Le causa estrés las exigencias de la sobre carga de trabajo?						X					X					X					X
		Exigencias interpersonales	¿Le causa estrés las exigencias de los clientes?						X					X					X					X
		Estructura de la organización	¿Le causa estrés las decisiones que toma la empresa?						X					X					X					X
	Factores individuales	Liderazgo organizacional	¿Le causa estrés los controles rígidos de la empresa?						X					X					X					X
		Etapas de la organización	¿Le causa estrés la etapa en que actualmente se encuentra la empresa?						X					X					X					X
		Problemas familiares	¿Los problemas familiares le causan estrés en el trabajo?						X					X					X					X
		Problemas económicos	¿Los problemas económicos le causan estrés en el trabajo?						X					X					X					X
		Personalidad	¿Sus características personales son propensas a causarle estrés?						X					X					X					X

**OPINION DE APLICABILIDAD**

☒ Procede su aplicación

☐ Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan

☐ No procede su aplicación

Trujillo 11/12/19	02831833		948658220
Lugar y fecha	DNI N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Observaciones:

.....

.....

.....

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES:**

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autora del instrumento
Armas Chang Juan Carlos	Docente UCV	Encuesta	García Contreras, María del Pilar
Título del estudio: Estrés laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC, año 2019			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación:

Variable	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuestas	SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Estrés laboral	Factores ambientales	Incertidumbre económica	¿La incertidumbre económica le causa estrés en el trabajo?	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre					X					X					X					X
		Incertidumbre política	¿La incertidumbre política le causa estrés en el trabajo?						X					X					X					X
		Incertidumbre tecnológica	¿La incertidumbre tecnológica le causa estrés en el trabajo?						X					X					X					X
	Factores organizacionales	Exigencias de las tareas	¿Le causa estrés las exigencias de las tareas del trabajo?						X					X					X					X
		Exigencias del rol	¿Le causa estrés las exigencias de la sobre carga de trabajo?						X					X					X					X
		Exigencias interpersonales	¿Le causa estrés las exigencias de los clientes?						X					X					X					X
		Estructura de la organización	¿Le causa estrés las decisiones que toma la empresa?						X					X					X					X
	Factores individuales	Liderazgo organizacional	¿Le causa estrés los controles rígidos de la empresa?						X					X					X					X
		Etapas de la organización	¿Le causa estrés la etapa en que actualmente se encuentra la empresa?						X					X					X					X
		Problemas familiares	¿Los problemas familiares le causan estrés en el trabajo?						X					X					X					X
		Problemas económicos	¿Los problemas económicos le causan estrés en el trabajo?						X					X					X					X
		Personalidad	¿Sus características personales son propensas a causarle estrés?						X					X					X					X

**OPINION DE APLICABILIDAD**

☒ ☐ ☐

Procede su aplicación

Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan

No procede su aplicación

Trujillo 11, 12 2019	13137231		938892284
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Observaciones:

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES:**

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autora del instrumento
COTOS BARLETO MELISSA Heronji	GERENTA - CONSTRUCTORA FACOBA CONTRATISTAS GENERALES S.A.C.	Encuesta	García Contreras, María del Pilar

Título del estudio: Estrés laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC, año 2019

ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación:

Variable	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuestas	SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Estrés laboral	Factores ambientales	Incertidumbre económica	¿La incertidumbre económica le causa estrés en el trabajo?	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre					X					X					X					X
		Incertidumbre política	¿La incertidumbre política le causa estrés en el trabajo?						X					X					X					X
		Incertidumbre tecnológica	¿La incertidumbre tecnológica le causa estrés en el trabajo?						X					X					X					X
	Factores organizacionales	Exigencias de las tareas	¿Le causa estrés las exigencias de las tareas del trabajo?						X					X					X					X
		Exigencias del rol	¿Le causa estrés las exigencias de la sobre carga de trabajo?						X					X					X					X
		Exigencias interpersonales	¿Le causa estrés las exigencias de los clientes?						X					X					X					X
		Estructura de la organización	¿Le causa estrés las decisiones que toma la empresa?						X					X					X					X
	Factores individuales	Liderazgo organizacional	¿Le causa estrés los controles rígidos de la empresa?						X					X					X					X
		Etapas de la organización	¿Le causa estrés la etapa en que actualmente se encuentra la empresa?						X					X					X					X
		Problemas familiares	¿Los problemas familiares le causan estrés en el trabajo?						X					X					X					X
		Problemas económicos	¿Los problemas económicos le causan estrés en el trabajo?						X					X					X					X
		Personalidad	¿Sus características personales son propensas a causarle estrés?						X					X					X					X

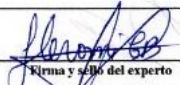
**OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

☒ ☐ ☐

Procede su aplicación

Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan

No procede su aplicación

Trujillo 30/12/19	A1614935		935973907
Lugar y fecha	DNI N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Observaciones:



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES:**

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autora del instrumento
URBINA NACARINO, CLAUDIA	CONSULTORIO JURÍDICO CESAR VALERO	Encuesta	García Contreras, María del Pilar
Título del estudio: Estrés laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC, año 2019			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación:

Variable	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuestas	SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Estrés laboral	Factores ambientales	Incertidumbre económica	¿La incertidumbre económica le causa estrés en el trabajo?	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre					X					X					+					X
		Incertidumbre política	¿La incertidumbre política le causa estrés en el trabajo?						X					X					+					X
		Incertidumbre tecnológica	¿La incertidumbre tecnológica le causa estrés en el trabajo?						X					X					X					X
	Factores organizacionales	Exigencias de las tareas	¿Le causa estrés las exigencias de las tareas del trabajo?						X					X					X					X
		Exigencias del rol	¿Le causa estrés las exigencias de la sobre carga de trabajo?						X					X					X					X
		Exigencias interpersonales	¿Le causa estrés las exigencias de los clientes?						X					X					X					X
		Estructura de la organización	¿Le causa estrés las decisiones que toma la empresa?						X					X					+					X
	Factores individuales	Liderazgo organizacional	¿Le causa estrés los controles rígidos de la empresa?						X					X					+					X
		Etapas de la organización	¿Le causa estrés la etapa en que actualmente se encuentra la empresa?						X					X					+					X
		Problemas familiares	¿Los problemas familiares le causan estrés en el trabajo?						X					X					X					+
		Problemas económicos	¿Los problemas económicos le causan estrés en el trabajo?						X					X					X					X
		Personalidad	¿Sus características personales son propensas a causarle estrés?						X					X					+					+

**OPINION DE APLICABILIDAD**

☒ ☐ ☐

Procede su aplicación  
Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan  
No procede su aplicación

Trujillo 18-12-2019		Urbina N	922258024
Lugar y fecha	DNL N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Observaciones:

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES:**


Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autora del instrumento
COTOS BARRETO JENSEN	H C & G CONTRATISTAS GENERALES SAC	Encuesta	García Contreras, María del Pilar
Título del estudio: Estrés laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC, año 2019			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación:

Variable	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuestas	SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Estrés laboral	Factores ambientales	Incertidumbre económica	¿La incertidumbre económica le causa estrés en el trabajo?	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre					X					X					X					X
		Incertidumbre política	¿La incertidumbre política le causa estrés en el trabajo?						X					X					X					X
		Incertidumbre tecnológica	¿La incertidumbre tecnológica le causa estrés en el trabajo?						X					X					X					X
	Factores organizacionales	Exigencias de las tareas	¿Le causa estrés las exigencias de las tareas del trabajo?						X					X					X					X
		Exigencias del rol	¿Le causa estrés las exigencias de la sobre carga de trabajo?						X					X					X					X
		Exigencias interpersonales	¿Le causa estrés las exigencias de los clientes?						X					X					X					X
		Estructura de la organización	¿Le causa estrés las decisiones que toma la empresa?						X					X					X					X
		Liderazgo organizacional	¿Le causa estrés los controles rígidos de la empresa?						X					X					X					X
	Factores individuales	Etapas de la organización	¿Le causa estrés la etapa en que actualmente se encuentra la empresa?						X					X					X					X
		Problemas familiares	¿Los problemas familiares le causan estrés en el trabajo?						X					X					X					X
		Problemas económicos	¿Los problemas económicos le causan estrés en el trabajo?						X					X					X					X
		Personalidad	¿Sus características personales son propensas a causarle estrés?						X					X					X					X

**OPINION DE APLICABILIDAD**

- ☒ Procede su aplicación  
☐ Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan  
☐ No procede su aplicación

Trujillo 27/12/2019	80258376		994577125
Lugar y fecha	DNI N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Observaciones:

#### Anexo 04: Data

01	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	23
02	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	2	2	26
03	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	23
04	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	1	28
05	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	32
06	4	3	1	3	1	1	2	3	3	1	3	1	26
07	3	2	1	3	3	1	2	4	3	1	3	3	29
08	2	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	28
09	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	34
10	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	34
11	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	34
12	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	2	36
13	2	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	39
14	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	41
15	4	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	37
16	4	2	3	2	4	3	2	4	3	3	2	4	36
17	4	4	3	2	4	3	2	2	4	4	4	3	39
18	4	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	39
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
20	4	5	4	3	3	4	3	4	5	5	3	4	47
VARIANZA	0.560	0.728	0.788	0.560	1.188	0.628	0.348	0.760	0.748	1.048	0.590	0.860	51.418

K (TOTAL ITEN)	12
SUMA VARIANZA I	8.803
VARIANZA TOTAL	51.418

S1	1.091
S2	0.829
ABSS2	0.829

**ALFA DE CRONBACH                      0.904**

## Anexo 5: Evidencias

